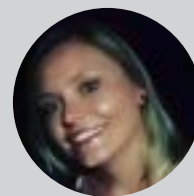


Pubblica amministrazione e intelligenza artificiale: una prima ipotesi di regolazione contrattuale

di Antonella Delle Donne [*]



La svolta contrattuale

L'ipotesi CCNL comparto Funzioni Centrali 2025-2027 introduce, per la prima volta, un autonomo titolo dedicato all'impiego dell'intelligenza artificiale nelle attività delle pubbliche amministrazioni.

Si tratta di una novità di impatto rilevante che rende la nuova tecnologia non mero strumento di lavoro, ma fattore strutturale nell'organizzazione degli uffici, con risvolti diretti sullo svolgimento delle relazioni sindacali, sulla disciplina della responsabilità dirigenziale e sull'intero rapporto di lavoro.

La rilevanza dell'uso dell'algoritmo emerge già nei primi articoli dell'ipotesi contrattuale.

L'art. 5 comma 3 lett. N), infatti, ricomprende «i criteri generali di funzionamento dei sistemi di Intelligenza artificiale utilizzati che incidono sul rapporto di lavoro» tra le materie oggetto di confronto sindacale.

Tale previsione anticipa il ruolo centrale assunto dal Titolo III dedicato interamente all'intelligenza artificiale che disciplina in tre articoli l'utilizzo, le garanzie per il personale e la formazione obbligatoria.

Struttura e finalità del Titolo III

Come anticipato, il Titolo III è composto da tre articoli che riguardano aspetti precisi della regolazione dell'intelligenza artificiale nel pubblico impiego.

L'art. 13 è relativo all'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo e all'informativa che deve essere data dall'amministrazione al lavoratore in caso di introduzione e impiego della nuova tecnologia.

L'art. 14 si concentra sulle garanzie a favore del personale nell'uso dell'intelligenza artificiale che non può mai produrre decisioni completamente automatizzate nel rispetto della dignità umana e dei diritti fondamentali.

L'art. 15 inserisce percorsi mirati per imparare a gestire le funzioni algoritmiche tra quelli formativi obbligatori diretti ad insegnare un uso responsabile ed eticamente sostenibile delle tecnologie.

Tale tripartizione risulta essere coerente anche con la struttura dell'AI ACT emanato a livello unionale in quanto riflette la governance, i diritti e le tutele, le competenze e le responsabilità.

Art. 13: utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale

La disposizione in esame si concentra sull'impegno dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo affermando che deve avvenire in modo sicuro, affidabile, trasparente e nel pieno rispetto della dignità umana e della riservatezza dei dati.

L'amministrazione, inoltre, se intende introdurre sistemi di intelligenza artificiale deve informare il lavoratore sulle finalità, sull'ambito di utilizzo, sulle tipologie dei dati trattati, sulle ricadute sull'organizzazione del lavoro, sulla tipologia di attività, sulla salute e sicurezza e sulla valutazione della performance e sui criteri generali di funzionamento.

La norma chiude specificando che i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità sono oggetto di contrattazione integrativa.

Tre sono gli elementi chiave introdotti dalla norma: supervisione umana per evitare decisioni completamente automatizzate; principio di proporzionalità che limita l'uso dell'intelligenza artificiale ai casi di effettiva necessità e obbligo di trasparenza collegato alle relazioni sindacali e alla contrattazione.

Art. 14: le garanzie per il personale

Principio cardine dell'art. 14 è il divieto di decisioni completamente automatizzate con effetti giuridici o significativi sul rapporto di lavoro. La previsione vuole garantire il rispetto dei diritti fondamentali tra cui, per primo, la dignità del lavoratore che non può essere messa a rischio dall'uso di algoritmi scevri da qualsiasi controllo umano.

È, inoltre, riconosciuto il diritto all'informazione preventiva e alla conoscibilità delle logiche decisionali dei sistemi utilizzati in relazione alla valutazione della prestazione, all'assegnazione di compiti, all'orario di lavoro e agli altri aspetti rilevanti del rapporto.

Rilevante l'ultimo comma della previsione che si occupa della responsabilità dei dirigenti che non può essere delegata a decisioni automatizzate con diritto alla contestazione in linea con il GDPR e l'AI ACT.

La norma esaminata costituisce la pietra d'angolo del Titolo III, il fulcro nevralgico e garantista dell'intera disciplina, in quanto mette al centro la persona del lavoratore, i suoi diritti in una visione antropocentrica ed etica dell'impiego delle nuove tecnologie.

Art. 15: Formazione e uso responsabile

L'art. 15 completa la disciplina assicurando adeguati percorsi formativi per il personale diretti a garantire un uso consapevole, responsabile e coerente con i principi di imparzialità e buon andamento dell'intelligenza artificiale.

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale, infatti, deve avvenire nel rispetto dei principi cardine dell'azione amministrativa ovvero di non discriminazione, trasparenza e proporzionalità per evitare effetti distorsivi o penalizzanti.

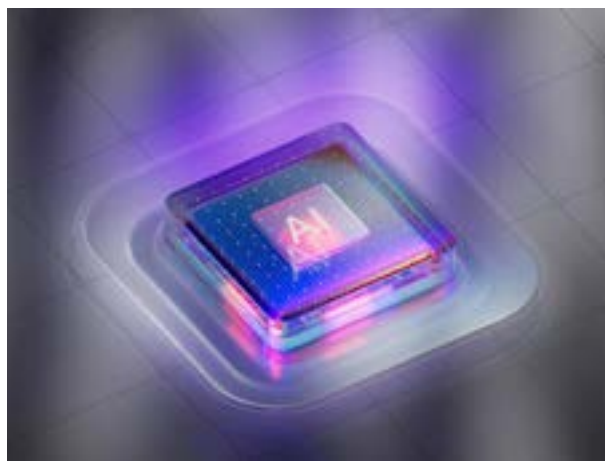
È affidato all'Organismo paritetico per l'innovazione il monitoraggio sull'impatto dell'introduzione dell'intelligenza artificiale nell'organizzazione del lavoro e sulle professionalità dei lavoratori.

L'intelligenza artificiale diviene, pertanto, parte integrante del percorso di crescita professionale idonea a valorizzare le competenze e necessaria per una pianificazione strategica dei saperi attraverso la formazione obbligatoria e la riqualificazione del personale per evitare fenomeni di sostituzione tecnologica con perdita di posti di lavoro.

Profili sistematici e criticità

L'ipotesi contrattuale in esame sebbene degna di nota per la volontà di introdurre una disciplina specifica in tema di utilizzo dell'intelligenza artificiale nel pubblico impiego, non manca di criticità interpretative.

Innanzitutto, offre una nozione molto ampia di intelligenza artificiale con necessità di ridimensionare il perimetro applicativo chiarendo quali sono gli strumenti che rientrano sotto l'egida regolatoria.



In secondo luogo, il ruolo significativo attribuito alla contrattazione sindacale potrebbe rallentare il processo di implementazione tecnologica assumendo un ruolo significativo nella governance e nella tutela dei diritti.

Da tener presente anche le capacità tecniche delle amministrazioni non sempre in grado di valutare rischi, bias e qualità dei dati.

Infine, bisognerà evitare sovrapposizioni tra la disciplina contrattuale e quella unionale.

Conclusioni

L'introduzione del Titolo III dedicato all'Intelligenza Artificiale contraddistingue un passaggio storico: la contrattazione collettiva del pubblico impiego entra in modo esplicito nella regolazione algoritmica.

Non si tratta di un semplice aggiornamento tecnologico, ma di un mutamento radicale di paradigma in quanto per la prima volta si riconosce l'intelligenza artificiale come attore del rapporto di lavoro con definizione dei diritti digitali nell'ottica di una governance responsabile delle nuove tecnologie.

Tale tappa segna l'inizio del lavoro pubblico algoritmico che dovrà essere interpretato e consolidato nei prossimi anni con risvolti anche nei servizi offerti ai cittadini che potranno essere maggiormente rapidi ed efficienti.

In una prospettiva futura, il CCNL Funzioni Centrali potrebbe diventare un modello nazionale di regolazione dell'intelligenza artificiale nel lavoro pubblico anticipando una possibile armonizzazione tra disciplina interna e unionale. ■

[*] In servizio presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Dg Politiche Previdenziali, Divisione I. Le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autrice e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.